

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia memiliki jumlah karyawan dan unit kerja yang besar dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Banyaknya jumlah unit kerja yang ada sejalan dengan pendapatan aset dan laba yang besar pula. Pencapaian pendapatan ini tentunya didorong dengan hasil kinerja sumber daya manusia yang produktif dan disiplin untuk menuntaskan tanggung jawab yang konsisten. Kinerja tersebut tentunya dibentuk oleh sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif.

Sengitnya persaingan dunia perbankan membuat sebuah bank harus dapat mempertahankan dirinya. Banyak cara yang dapat ditempuh bank guna mempertahankan diri, yaitu dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Bank wajib menunjukkan kinerja yang optimal dikarenakan kinerja yang optimal maka bank akan mudah mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari nasabah (Dairatil Irvan & Hapzi Ali, 2020). Sebagai salah satu perusahaan bank negeri PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) (Persero) Tbk. mampu untuk menjaga dan membangun kinerja para karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

PT BRI ini didirikan di Purwokerto pada tahun 1895 dengan visinya ialah “Menjadi *The Most Valuable Banking Group* di Asia Tenggara dan *Champion of Financial Inclusion*”. Dari awal terbentuknya hingga kini BRI hadir untuk masyarakat Indonesia (<https://bri.co.id/info-perusahaan>). Perjalanan panjang yang dilalui BRI selama ini mampu menjelaskan kesuksesan yang diraih sebagai salah satu contoh pada unit kerja *Regional Office (RO)* Jakarta 2. Unit kerja ini yang berlokasi di Menara Mulia, Jakarta Selatan. Selain itu, RO Jakarta 2 membawahi 31 kantor cabang dan memiliki 5.836 pekerja.

RO Jakarta 2 sebagai salah satu unit kerja yang membawahi banyak kantor cabang dan pekerja pastinya memiliki sebuah sistem untuk pemantau kinerja karyawan. Sistem ini awasi langsung oleh divisi *Human Capital Business Partner (HCBP)* karena tugas utamanya ialah untuk menyelaraskan tujuan bisnis dengan karyawan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan bisnis ialah menjaga capaian yang

dimiliki setiap karyawan. Capaian tersebut akan menjadi gambar dari hasil kinerja dari setiap karyawan dan menjadi sebuah tanggung jawab sebagai karyawan untuk tetap menjaga kinerja guna mendukung produktivitas.

Belum adanya sebuah platform guna pemantau kinerja karyawan dengan bentuk yang informatif, dinamis, dan cepat untuk HCBP. Tidak adanya platform tersebut membuat bagian manajemen sukar untuk bertindak cepat melihat dan menilai hasil kinerja karyawannya berdasarkan capaian selama satu tahun. Dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka dibuatlah sebuah platform yang membantu HCBP untuk memantau kinerja, membantu memberikan keputusan hasil dari KPI selama satu semester, dan memberikan informasi mengenai data dan histori KPI pekerja. Guna memberikan keputusan yang baik maka sistem yang dirancang memiliki keakurasian tinggi dan dapat memahami konsep situasi yang banyak. Sistem yang baik digunakan dalam persoalan tersebut adalah algoritma *Simple Additive Weighting* (SAW).

Platform yang dikembangkan berbentuk *website*. *Website* bertujuan utama untuk menampilkan hasil capaian selama satu tahun yang dihitung dari 01 Januari hingga 31 Juni 2022. Adapun beberapa informasi pendukung yang akan ditampilkan yaitu informasi mengenai informasi rangkuman capaian karyawan percabang. *Website* ini juga akan dapat diakses secara *real time* dan dapat diakses oleh pengguna dan admin. Adanya *website* ini juga sudah sesuai dengan kebutuhan HCBP guna membantu dalam operasional kerja setiap harinya.

Pada *website* ini juga memuatkan fitur untuk menampilkan tabel karyawan terbaik dan terburuk. Tabel tersebut menampilkan ada 10 karyawan terbaik dan terburuk. Terbaik dan terburuknya akan dihitung berdasarkan peringkat. Peringkat tersebut akan dihitung menggunakan *Simple Additive Weighting* (SAW). Tujuan dari peringkat tersebut guna pihak manajemen memberikan keputusan terhadap karyawan yang berada dalam tabel.

1.2 Identifikasi Masalah

Tahapan identifikasi masalah ini peneliti menetapkan untuk membagi menjadi dua bagian yaitu, rumusan masalah dan batasan peneliti. Penjelasan dari dua bagian tersebut sebagai berikut.

1.2.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil berdasarkan uraian pokok masalah, dengan pembahasan platform pemantau dan evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Rumusan masalah ini tersusun sebagai berikut.

- (1) Bagaimana cara HCBP & manajemen untuk menyelesaikan masalah pemantau dan rekomendasi keputusan berdasarkan kinerja karyawan?
- (2) Bagaimana cara membuat platform pemantau dan rekomendasi berdasarkan kinerja karyawan?

1.2.2 Batasan Masalah

Atas dasar rumusan masalah yang telah ditetapkan. Peneliti menetapkan batasan penelitian guna pembahasan yang dibahas mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan. Batasan permasalahan yang telah ditentukan adalah sebagai berikut.

- (1) Sistem yang dibangun berfokus menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan tujuan memberikan evaluasi berdasarkan laporan capaian tahun 2022.
- (2) Data yang digunakan berasal dari bagian bisnis di *Regional Office* (RO) Jakarta 2.
- (3) *Dataset* telah ditentukan berdasarkan ketentuan perusahaan terkait keputusan kinerja karyawan di RO Jakarta 2.

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang telah diidentifikasi, pengembangan *website* ini dirancang untuk memecahkan permasalahan pihak HCBP untuk memantau dan memberi rekomendasi keputusan kinerja karyawan. Platform pemantauan dapat menggunakan *website* dan untuk rekomendasi keputusan dapat menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dapat membantu pengguna untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat terhadap karyawan berdasarkan perolehan capaian selama satu tahun.

1.5 Kebaruan

Kebaruan dari penelitian ini terletak dari metode yang digunakan untuk menentukan penilaian karyawan bagian di PT BRI. Penelitian yang dilakukan ini akan memfokuskan pada pembuatan *website* pemantau dan rekomendasi keputusan karyawan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

1.6 Kerangka Penulisan

Kerangka dalam penulisan proposal ini beracuan pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Penjamin Mutu Universitas Pembangunan Jaya berdasarkan addendum sistematika untuk program studi Informatika. Terdapat enam susunan bab yang akan diajukan pada proposal ini seperti berikut.

- BAB I** Bagian pendahuluan dari dokumen ini menguraikan aspek-aspek seperti konteks dan dasar pemikiran, pengenalan masalah, perumusan masalah secara spesifik, pembatasan masalah, tujuan dari penelitian ini, keuntungan yang diharapkan dari penelitian, serta aspek-aspek inovatif atau baru yang dibawa oleh penelitian ini.
- BAB II** Tinjauan pustaka akan meliputi beberapa penjelasan mengenai Pencapaian terdahulu dan tinjauan teoritis.
- BAB III** Pada bab ini akan menjabarkan langkah-langkah dalam pengembangan perangkat lunak. Dalam pengembangan ini juga menjelaskan metode seperti apa yang digunakan.
- BAB IV** Pada tahap ini menjelaskan rancangan mulai dari analisis sistem, spesifikasi perangkat baru, perancangan sistem, dan perancangan *interface*.
- BAB V** Hasil dari perancangan akan dijelaskan pada tahap ini.

BAB VI Bab ini berisikan penutupan berupa kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjelaskan secara singkat hasil dari penelitian. Saran berisi pendapat yang dapat ditunjukkan kepada peneliti setelah menyelesaikan penelitiannya.

